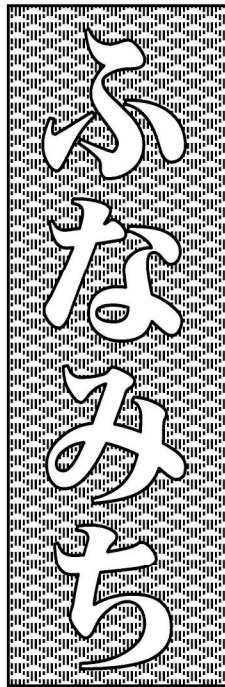


# 夏期休暇7日に決定

## 新型コロナウイルス感染症で特勤手当



2020年  
5月20(水)  
第3504号

船橋市役所  
職員労働組合  
発行責任者  
青木 賀一  
編集責任者  
黄木 祥久子  
Tel.047(436)3093  
Fax(436)3091  
Eメール  
f-kumiai@alpha.  
ocn.ne.jp

この間の「ふなみち」に掲載してきた通り、20春闘回答と併せて、夏期休暇削減提案がされてきましたが、5月11日付けで継続協議とさせることが出来ましたが、報告いたします。

### 夏期休暇削減「継続協議」に

組合は、20春闘要求書を3月19日に提出し、4月9日に当局回答を受けました。しかし、この時に併せて「夏期休暇付与日数の変更について」という形で、夏期休暇削減提案が出されました。

この間、毎年提案されている夏期休暇削減提案ですが、その都度「団結署名」などで削減提案を阻止してきた課題です。

しかし今年は、新型コロナウイルス感染症拡大防止のため交渉は行えず、事務折衝を重ねてきました。その中で、20春闘課題と夏期休暇削減提案を「継続協議」とさせることができ、5月11日に正式に「確認書」を交わしました。

「確認書」の内容は「『夏期休暇付与日数の変更について』及び『2020年春闘要求書に対する回答』については、現下の新型コロナウイルス感染症の感染拡大の状況に鑑み、協議交渉を実施せず継続協議とすることを確認する」

いつものものです。

「継続協議」とは、今年も結論を出さずに来年に持ち越すという事で、2020年の夏期休暇については、削減せず、7日+有給休暇3日で決定しました。

### 夏期休暇取得期間延長

取得期間についても、新型コロナウイルス感染症予防のため、密を防ぐ観点から全職場6月1日から9月末までとなりました。(例年10月15日まで延長していた職場については、職場ごとに申請する)

今年も市内小中学校の夏休みが8月8日～17日までの10日間となっており、近隣他市も準じた日程になると思われます。

夏期休暇が集中しないように、各職場で工夫していきましょう！  
2020春闘要求については、秋季年末要求書に加味するなど、今後検討を重ねていきます。

## 新型コロナウイルス感染症の特殊勤務手当 (感染症防疫作業手当) 特例を創設

組合は、この間の新型コロナウイルス対策に携わる職員に感染症防疫作業手当の増額を要求してきましたが、この度、下記のような手当の増額の回答を得ることが出来ました。

実施時期も「2020年2月1日に遡って適用する」としてあります。自治体労働者として、保健所の応援や北総育成園への支援、軽傷者等のホテル支援など、高リスクを抱えての業務をされてきた方に対する特殊勤務手当となっています。

### 【新型コロナウイルス感染症患者のいる施設等で作業を行った時】 (保健所、軽症者等の受け入れ宿泊施設等)

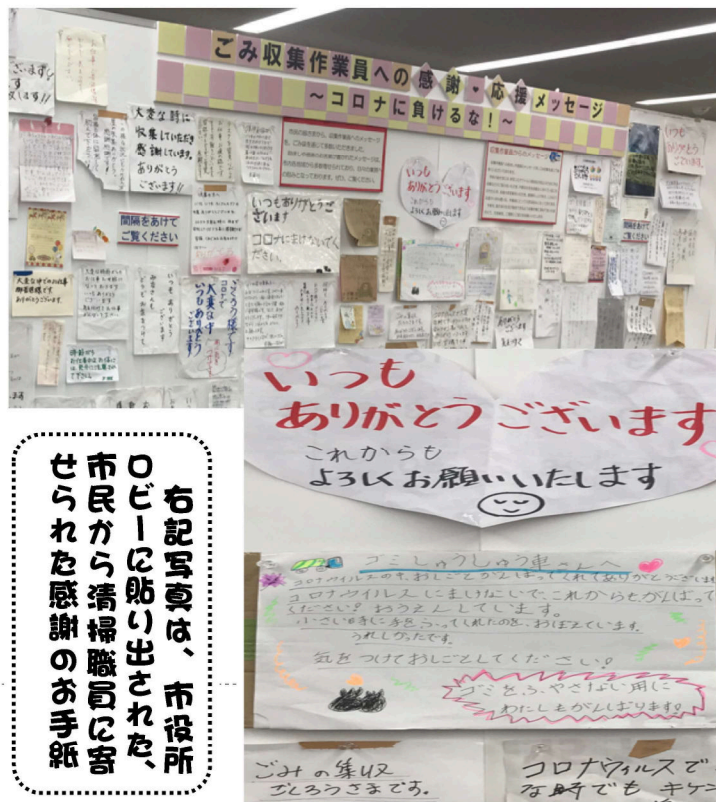
- ・患者の搬送、食事の提供等・・・3,000円/日
- ・患者に直接接触する作業等・・・4,000円/日

### (北総育成園)

- ・施設内での長時間の作業等・・・4,500円/日
- ・患者に直接接触する作業等・・・6,000円/日

### 【上記以外の新型コロナウイルス感染症にかかる作業を行った時】 (保健所等)

- ・検体の検査、搬送等・・・500円/日



右記写真は、市役所ロビーに貼り出された、市民から清掃職員に寄せられた感謝の手紙

新型コロナウイルス感染症拡大で緊急事態宣言が出されている中でも、保健所をはじめ、たくさんの職員がリスクを負いながら働いています。船橋市が指定管理者制度で委託していた東庄町の北総育成園の現地対策本部は、5月15日解散されました。支援に行かれた職員の皆さん、本当にお疲れ様でした。

# 「パワハラ」防止法 6月施行 「被害者救済」へ取り組みを

人格や尊厳を傷つけ、時には人を死に追いやることもあるパワハラ・ハラスメント。その防止措置を企業に義務付ける法律が6月に施行されます(中小企業は2022年4月)。被害者救済、被害根絶の原則に立って、あらゆるハラスメント(嫌がらせ)をなくす取り組みが求められます。

三菱電機で昨夏、新入社員が自ら命を絶つという痛ましい事件が起こりました。遺書には、教育担当の上司から「死んだ方がいい」と言われたと、パワハラ・ハラスメントを思わせる記述が残されていました。このような悲劇をなくしたいという世論を受けて昨年、規制する法律が初めて整備されました。

法律が定めるパワハラ・ハラスメントの定義は(1)優越的な関係を背景に(2)業務上必要かつ相当な範囲を超えた(3)労働者の就業環境が害される行為とされています。

厚生労働省の指針は、パワハラ・ハラスメントの6類型を提示。殴るなどの「身体的な攻撃」や、人格を否定する言動を行う「精神的な攻撃」のほか、集団で無視をする「人間関係の切り離し」、新入社員に必要な教育を行わないまま難しい業務を命じるなどの「過大な要求」、仕事を与えない「過小な要求」などを列挙します(表)。

人事院でも「管理監督者は、

パワハラ・ハラスメントに関する相談の第一窓口の役割を担います。自らが行為者にならないことはもちろんですが、自分の部下間でパワハラ・ハラスメントが行われた場合には、行為者に言動を止めさせ、被害者を救済するなど、迅速かつ適切に対処しなければなりません。」としています。管理監督者は自信をもって指導に当たるためにも、パワハラ・ハラスメントとは何かを深く理解することが求められます。

「パワハラ・ハラスメントは管理監督問題」の自覚必要  
人事院の規則では「管理又は監督の地位にある職員は、パワハラ・ハラスメントの防止のため、良好な勤務環境を確保するよう努めるとともに、パワハラ・ハラスメントに関する苦情相談が職員からなされた場合には、苦情相談に係る問題を解決するため、迅速かつ適切に対処しなければなりません。」としています。  
重大な管理監督問題だということ、管理職が自覚することが必要です。  
長時間労働や人事管理、意見表明できない職場環境、非正規労働などの処遇格差といった構造的な問題がハラスメントの要因として取り組むべきです。「連合通信・特信版」一部引用

厚生労働省の指針が定めるパワハラ6類型(抜粋)

1 身体的な攻撃(暴行・傷害)	・ 殴打、足蹴にする ・ 相手に物を投げつける
2 精神的な攻撃(脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言)	・ 人格を否定するような言動。性的志向、性自認に関する侮辱的な言動を行うことを含む ・ 他の労働者の面前で大声での威圧的な叱責(しっせき)
3 人間関係からの切り離し(隔離・仲間外し・無視)	・ 一人の労働者に対し同僚が集団で無視し孤立させる
4 過大な要求	・ 長期間、過酷な環境下で勤務に直接関係ない作業を命じる ・ 新卒採用者に教育をしないまま対応できないレベルの業績目標を課し、達成できなかったことに厳しく叱責する
5 過小な要求	・ 管理職を退職させるため、誰でもできる仕事をさせる
6 個人の侵害(私的なことに過度に立ち入ること)	・ 職場外でも継続的に監視したり私物を撮影したりする

※参考であり、該当するケースはこれだけではありません

## 台風襲来、車の備えは大丈夫?

今年は新型コロナウイルスという予期せぬ災害に生活も仕事も蹂躪されているところですが、昨年大きな災害をもたらした台風による強風被害や豪雨災害にそろそろ備える

時期がきました。組合には甚大な被害を受けた家屋とともに、自宅の車が洪水の被害を受けた、飛来してきた瓦などでフロントガラスが割れたなど自動車の被害報告も多数寄せられました。相次ぐ自然災害に備えて、今の自動車共済に車両共済(車両保険)を加えてはいかがでしょうか。契約途中からでも追加できます。

### < 車両共済の契約タイプと保障 >

全てをカバーする「一般車両」と補償範囲を絞り掛金を抑えた「車対車+危険限定」の2種類があります。

### < 追加契約するには・・・ >

お車の車検証と前後(ナンバープレートが見えるように)左右正面からの写真が必要です(写真データで可能。買い換えでディーラーから新たに車を購入すると同時での加入であれば写真は不要)。お問い合わせはTEL436-3093 組合松山まで。

事故内容	車同士の事故(衝突・接触)	火災・爆発	盗難	落書・いたずら窓ガラス破損	飛来物・落下物との衝突
ご契約タイプ					
一般車両	○	○	○	○	○
車対車+危険限定	○(条件付)	○	○	○	○
事故内容	台風・たつ巻・高潮・こう水	あて逃げ(相手車不明)	自転車との事故(衝突・接触)	電柱・ガードレールと衝突接触	墜落・転覆
ご契約タイプ					
一般車両	○	○	○	○	○
車対車+危険限定	○	×	×	×	×

(条件付) 相手自動車ならびにその運転者(または所有者)が確認できた場合に限り共済金をお支払いします。

### お問い合わせの多い疑問 無事故なのになぜ保険料が上がる?

原因の一つに契約した車の「型式別料率クラス」があります。「対人賠償」「対物賠償」「傷害保険」「車両保険」でリスクの度合いでレベルが設定されています。事故が多くて事故リスクが高いと見なされたお車の型式の保険料が値上がりすることがあります。また事故率が上がって保険料の改定により値上がりしたり、団体割引が低くなったり、新車割引やASV割引(先進安全自動車への割引)などの割引が期限が来て終了したことも考えられます。